

SENTENCIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL DE CyL DE 20-2-2012 QUE REGULA LOS SALARIOS DE TRÁMITE

El Juzgado de lo Social número 2 de León en Sentencia de 20-2-2012 se ha pronunciado sobre el abono de los salarios de trámite tras la reforma laboral introducida por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10-2.

Con respecto a la regulación de los salarios de trámite, la reforma ha procedido a su eliminación en determinados supuestos, a través de la modificación del art. 56 del Estatuto de los trabajadores.

Así, tras la reforma el trabajador **sólo** tendrá derecho al abono de salarios de tramitación **cuando la empresa opte por la readmisión**. De esta regla se exceptúan **los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales** a quienes corresponde elegir entre readmisión o indemnización y que, **sea cual sea la opción, tendrán derecho** a los salarios de tramitación.

La duda planteada es qué ocurre con los despidos producidos antes de la entrada en vigor de la reforma (12-2-2012) pero cuestionados (papeleta de conciliación o demanda) o resueltos (sentencia del juzgador) después de la entrada en vigor, en el sentido de conocer, si generan o no el derecho de los referidos salarios de trámite, ya que el Real Decreto-Ley no contempla ninguna disposición transitoria al respecto como podría haber hecho.

“La seguridad jurídica, las previsiones del Código Civil, la tradición normativa y la lógica deben llevar a que se aplique a cada despido el régimen jurídico vigente en el momento en que despliega sus efectos, no el posterior en que se revisan”-en palabras del catedrático Sempere Navarro- pero es un debate abierto.

Así el Magistrado del Juzgado de lo Social de León considera que ante ésta situación el trabajador **no genera el derecho a los salarios de trámite** justificándolo en los siguientes puntos:

- *Porque la reforma establece su entrada en vigor al día siguiente de su publicación, esto es el 12-2-2012.*
- *En dicha norma no se contempla ninguna disposición transitoria al respecto como ha habido en otras modificaciones pretéritas en materia de despido.*
- *Porque la norma tiene carácter sustantivo y no procesal.*
- *No creemos que se trate de una aplicación retroactiva de una norma desfavorable que pudiera vulnerar el art 2 del Código Civil ya que se aplica a normativa sustantiva vigente en el momento de la calificación del despido por el juzgador, es decir no se deja sin efecto por dicha norma calificaciones efectuadas al amparo de la norma anterior.*
- *Finalmente creemos que ésta es la interpretación más acorde con el espíritu y finalidad de la normativa que estudiamos pues en definitiva toda ella pretende de manera urgente e inmediata, en razón de la gravedad de la actual crisis económica, reducir el coste del despido improcedente.*

Por lo tanto, entiende el juzgador de instancia que la fecha que hay que tener en consideración, a estos efectos, es la **fecha de calificación del despido por el juzgador** y no en la que se produjo este.

SENTENCIA DEL TSJ DEL PAÍS VASCO DE 21-2-2012 QUE REGULA LOS SALARIOS DE TRÁMITE

La reforma laboral efectuada por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10-2, eliminó los salarios de tramitación -con excepciones- regulados en el art. 56 del Estatuto de los Trabajadores.

La cuestión que se plantea es qué pasaría con los despidos producidos antes de la entrada en vigor de la Ley (12-2-2012) pero cuya valoración judicial se produjera después de la entrada en vigor de la citada Ley.

Anteriormente se dictó la Sentencia de instancia del Juzgado de lo Social de León de 20-2-2012 que entendía que la fecha que se debía tener en consideración a efectos de la procedencia o no de los salarios de trámite es la fecha de calificación del despido por el juzgador.

Ahora bien, con fecha de 21-2-2012, el TSJ del País Vasco, dictó Sentencia en contrario.

En este caso se trata de un despido producido antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley y durante cuya tramitación entró en vigor el citado Real Decreto-Ley.

Así el Magistrado entiende que:

*“En cuanto a los salarios de tramitación no existe derecho transitorio a considerar y ello es relevante puesto que conforme a la normativa anterior el trabajador tendría derecho a cobrarlos y no conforme a la nueva. Ante tal silencio consideramos que **se ha de aplicar la normativa previa.**”*

*En primer lugar porque si la nueva Ley no dice nada al efecto, se ha de considerar el principio general de irretroactividad de las normas jurídicas que prevé el art. 2.3 del Código Civil. Además tal criterio es que se amolda al principio de irretroactividad de las normas sancionadoras no favorables y de las restrictivas de derechos individuales que garantiza el art. 9.3 Constitución de 27-12-1978.... Si la normativa precedente declaraba un derecho individual – el cobro de los salarios en estos casos- la nueva Ley lo suprime. Ello se compadece mejor.... con la disposición transitoria segunda del Código civil que fija que los **actos y contratos se regirán conforme a la normativa del tiempo en que se celebraron.**”*

SENTENCIA DEL TSJ DE CASTILLA-LEÓN DE 15-3-2012 SOBRE LOS SALARIOS DE TRÁMITE

El TSJ de Castilla-León (sede de Burgos) ha dictado sentencia a propósito de un despido objetivo por causas productivas declarado improcedente por el TSJ y realizado con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012 produciéndose la tramitación judicial en momento posterior.

La sentencia del TSJ se basa en los argumentos esgrimidos por la sentencia del TSJ del País Vasco, entendiendo que:

En **cuanto a la indemnización** mantiene la cuantía de 45 días de salario por año de servicio puesto que el despido se produce con anterioridad a la entrada en vigor del citado RDL.

Para el caso de que se tratara de un contrato de trabajo anterior a la vigencia del RDL y se produzca el despido luego de su entrada en vigor calificándose el mismo como improcedente, se prevé fórmula de cálculo de la indemnización en la Disposición Transitoria 5ª 2:

La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

“En cuanto a los **salarios de tramitación** nada se dice en relación con el derecho transitorio a considerar. En esta circunstancia y ante tal silencio, consideramos **que se ha de aplicar la normativa previa.**”

En primer lugar porque si la nueva ley nada dice al efecto, se ha de considerar el principio general de irretroactividad de las normas jurídicas que prevé el artículo 2.3 del Código Civil.

Además tal criterio es el que se amolda al principio de irretroactividad de las normas sancionadoras no favorables y de las restrictivas de derechos individuales que garantiza el artículo 9.3 de la Constitución de 27-12-78”.

Añade la sentencia, citando la sentencia del Tribunal Constitucional 210/1990 que no hay retroactividad cuando una ley regula de manera diferente y profuturo situaciones jurídicas creadas con anterioridad a su entrada en vigor y cuyos efectos no se han consumado. “Ergo: el despido se produce con anterioridad a la entrada en vigor de la ley pero sus efectos y consecuencias no se han consumado al producirse con la sentencia que declara la improcedencia con posterioridad a la entrada en vigor de la reforma”.